

**PENGARUH PENDIDIKAN, PELATIHAN DAN DISIPLIN TERHADAP  
KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA PADA BADAN  
PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH KABUPATEN POLEWALI  
MANDAR**

**A. Mandawari<sup>\*1</sup>, Muhammad Idris<sup>2</sup>, Andi Ririn Oktaviani<sup>3</sup>**

<sup>\*1</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, STIE Nobel Indonesia Makassar

<sup>2</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, STIE Nobel Indonesia Makassar

<sup>3</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, STIE Nobel Indonesia Makassar

E-mail: <sup>\*1</sup>amandawari86@gmail.com, <sup>2</sup>muhammadidris709@gmail.com, <sup>3</sup>ririn@stienobel-indonesia.ac.id

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk: (1). Mengetahui dan menganalisis pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan disiplin secara parsial Terhadap Kualitas SDM Pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Polewali Mandar. (2) Mengetahui dan menganalisis pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan disiplin secara Simultan Terhadap Kualitas SDM pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Polewali Mandar. (3) Variabel mana yang paling dominan berpengaruh Terhadap Kualitas SDM pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Polewali Mandar.

Penelitian ini dilakukan atau dilaksanakan di kantor Badaan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Polewali Mandar dengan metode purposive sampling, yaitu semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Metode pengumpulan data yang dilakukan adalah (1) Observasi, teknik pengumpulan data dengan pengamatan langsung di lapangan yang berkaitan variabel – variabel yang telah ditentukan.(2) Angket / Kuisisioner, adalah daftar pertanyaan maupun pernyataan yang diajukan peneliti kepada responden untuk dijawab secara sistematis guna memperoleh data sehingga dihasilkan data berupa respon atau tanggapan dari responden tersebut yang kemudian data ini yang akan diolah oleh peneliti. Hasil dari penelitian ini mampu menggambarkan seberapa kuat pengaruh dari variabel-variabel yang diteliti terhadap variabel terpengaruh atau variabel Y pada penelitian ini. Hasil penelitian ini dijabarkan dengan menggunakan beberapa uji statistik yang dapat dipercaya dan sesuai dengan kaidah penelitian.

**Kata Kunci : Kualitas Sumber Daya Manusia, Pendidikan, Pelatihan, Disiplin**

**ABSTRACT**

*This study aims to: (1). Knowing and analyzing the influence of Education, Training and discipline partially on the quality of human resources employees at the Regional Disaster Management Agency Polewali Mandar. (2) Knowing and analyzing the influence of Education, Training and discipline simultaneously on the quality of human resources employees at the Regional Disaster Management Agency Polewali Mandar Regency. . (3) Which variables paling dominantly affect the quality of human resources employees at the Regional Disaster Management Agency Polewali Mandar.*

*This research was carried out or carried out at the Badaan Office of Disaster Management polewali Mandar regency with purposive sampling method, that is, all members of the population are used as samples. Data collection method is (1) Observation, data collection technique with direct observation in the field related to variables that have been determined. (2) Questionnaire / Questionnaire, is a list of questions and statements submitted by researchers to respondents to be answered systematically in order to obtain data so that data is produced in the form of responses or responses from these respondents and then this data will be processed by researchers.*

*The results of this study were able to describe how strongly the influence of the variables studied on the affected variables or variable Y in this study. The results of this study are described using several statistical tests that can be trusted and in accordance with the rules of research.*

**Keywords :** *Quality Of Human Resources, Education, Training, Discipline*

## **PENDAHULUAN**

Kerja-kerja penyelenggaraan penanggulangan bencana seperti yang diamanatkan oleh undang-undang, mensyaratkan adanya institusi kelembagaan yang mampu melakukan kerja koordinasi, konsolidasi, komando dan pelaksana penanggulangan bencana di daerah. Berangkat dari kebutuhan institusi di atas, maka undang-undang mengamanatkan setiap daerah membentuk badan penanggulangan bencana daerah (BPBD). Sehingga pada tahun 2012 pemerintah daerah kabupaten Polewali Mandar menetapkan peraturan Daerah nomor 2 tahun 2012 tentang pembentukan Badan Penanggulangan Bencana Daerah. Namun demikian penyelenggaraan penanggulangan bencana di Kabupaten Polewali Mandar berdasarkan pengalaman sering kali mengalami kendala utamanya pada persoalan operasional hal ini disebabkan oleh karena Organisasi Perangkat Daerah yang baru di bentuk ini kurang memiliki kemampuan baik dari segi sumber daya manusia maupun sarana dan prasarananya.

Peningkatan kualitas SDM perusahaan/ organisasi dapat dilakukan dengan beberapa cara misalnya melalui pelatihan, pendidikan dan adanya disiplin. Upaya menciptakan kualitas sumber daya manusia dari pegawai bukanlah hal yang mudah, karena dalam kenyataannya masih ada pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Polewali Mandar yang tingkat pendidikan dan kemampuan dalam bekerja, membangun team work masih rendah, kemampuan menganalisis dan menyelesaikan masalah-masalah yang berkaitan dengan tugasnya masih perlu di tingkatkan, pola komunikasi yang dibangun belum optimal sehingga kadang menimbulkan miskomunikasi dengan organisasi perangkat daerah terkait penanggulangan bencana, sehingga menjadi penting untuk meningkatkan kapasitas dan kemampuan pegawai melalui pendidikan, pelatihan dan disiplin terhadap organisasi.

Pendidikan merupakan factor krusial (*crusial factor*) yang dapat menentukan maju mundurnya serta hidup matinya suatu usaha dan kegiatan bersama, baik yang berbentuk organisasi sosial, Lembaga pemerintah maupun badan usaha. Pendidikan merupakan factor krusial (*crusial factor*) yang dapat menentukan maju mundurnya serta hidup matinya suatu usaha dan kegiatan bersama, baik yang berbentuk organisasi sosial, Lembaga pemerintah maupun badan usaha.

Nitisemito (2013) memberikan definisi pendidikan dan pelatihan adalah suatu kegiatan dari organisasi yang bermaksud untuk dapat memperbaiki dan mengembangkan

sikap tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan dari para pegawai yang sesuai dengan keinginan dari organisasi yang bersangkutan.

Pelatihan merupakan proses mengubah perilaku pegawai baik sikap, kemampuan, keahlian, maupun pengetahuan guna meningkatkan keterampilan untuk memecahkan masalah terkini dan persiapan jangka Panjang untuk menghadapi tantangan di masa mendatang.

Manullang (2010), pentingnya diklat bagi pegawai. Diklat bertujuan agar pegawai dapat cepat berkembang. Sukar bagi seorang pegawai untuk mengembangkan dirinya tanpa adanya suatu Pendidikan khusus. Pengembangan diri dalam rangka untuk meningkatkan kemampuan dan pengetahuan hanya dapat berkembang dengan melalui pendidikan. Ini membuktikan bahwa dengan pengembangan diri sumber daya manusia akan lebih meningkat melalui pendidikan dan pelatihan. Itulah sebabnya mengapa pendidikan dan pelatihan bertujuan untuk mempercepat perkembangan para pegawai.

Diklat merupakan salah satu faktor yang penting dalam pembinaan sumber daya manusia. Diklat tidak saja meningkatkan pengetahuan (*knowledge*) tetapi juga keterampilan (*skill*) dan sikap (*attitude*) aparat, sehingga dapat meningkatkan tugas pokok dan fungsi dalam organisasi.

Disiplin menurut Hurlock (2012), bahwa disiplin adalah merupakan unsur penting dalam kegiatan tertentu, baik itu kegiatan belajar maupun kegiatan kerja, karena hal tersebut akan menjadi system pengawasan bagi dirinya. Disiplin kerja yang demikian merupakan disiplin yang tidak dirasakan sebagai suatu yang dipaksakan dari luar, tetapi timbul didalam diri individu itu sendiri.

Sutrisno (2009), mengemukakan pengertian disiplin yaitu sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Kata disiplin (terminologis) berasal dari kata latin disciplina yang berarti pengajaran, latihan dan sebagainya (berawal dari kata discipulus yaitu seorang yang belajar). Menurut Terry dalam Sutrisno (2009) “disiplin merupakan alat penggerak pegawai. Agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin yang baik”.

Disiplin merupakan suatu sikap yang tidak dapat muncul dengan sendirinya terhadap diri pegawai. Untuk melahirkan sikap disiplin maka sikap tersebut harus selalu dilatih dan diterapkan pada diri pegawai.

Kualitas SDM adalah hasil atau *output* suatu proses, prestasi berkaitan erat dengan kinerja pegawai karena merupakan hal terpenting yang menentukan tercapainya tingkat keberhasilan organisasi dalam memenuhi tujuannya.

Pegawai yang memiliki kualitas yang tinggi akan memiliki tanggungjawab penuh terhadap pekerjaannya, berani mengambil resiko, memiliki tujuan yang realistis, memiliki rencana kerja dan berjuang untuk merealisasikan rencana tersebut. Manfaat penilaian kinerja bagi organisasi adalah meningkatkan keharmonisan hubungan dalam pencapaian tujuan organisasi, harapan jangka panjang dapat dikembangkan, budaya organisasi menjadi mapan, mendapatkan pegawai yang memiliki potensi menjadi pimpinan organisasi, dan keuntungan organisasi semakin meningkat.

Pengertian lain dikemukakan oleh Ndraha (2012) adalah sebagai berikut :  
“Sumber daya manusia adalah penduduk yang siap, mau dan mampu memberi sumbangan terhadap usaha pencapaian tujuan organisasional”.

Dengan demikian pengertian Kualitas Sumber Daya Manusia menurut Matindas (2002) mengemukakan bahwa “Kualitas SDM adalah kesanggupan tiap-tiap karyawan baik didalam menyelesaikan pekerjaannya, mengembangkan dirinya serta mendorong pengembangan diri

rekan-rekannya”. Adapun menurut Pasolong (2013) mengemukakan bahwa “Kualitas Sumber Daya Manusia merupakan tenaga kerja yang memiliki kompetensi pengetahuan, keterampilan dan moral yang tinggi”.

Definisi kualitas SDM menurut Robbins (2013) bahwa "kualitas SDM adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya". Oleh karena itu disimpulkan bahwa kualitas sumber daya manusia adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai pegawai pada periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

## METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, pendekatan penelitian yang digunakan peneliti adalah pendekatan kuantitatif dengan metode survey, yaitu dengan menitikberatkan pada pengujian hipotesis. Pada pendekatan ini, data diperoleh dengan berbagai cara, antara lain dengan observasi, pembagian angket/ kuisisioner, maupun dengan wawancara langsung, dengan maksud mendapatkan data yang dapat dianalisis dengan akurat dan hasil kesimpulannya dapat digeneralisasikan.

Variabel yang diteliti dalam penelitian ini Pendidikan, Pelatihan dan Disiplin sebagai variabel bebas, dimana masing-masing variabel bebas tersebut diberi simbol  $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$  sedangkan Kualitas SDM sebagai variabel terikat yang diberi simbol  $Y$ .

Penelitian ini dilakukan Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Polewali Mandar. Pengambilan lokasi tersebut didasarkan pada instansi tersebut peneliti bekerja sehingga memudahkan memperoleh data dan informasi yang dibutuhkan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Polewali Mandar sebanyak 44 (empat puluh empat) orang. Sedangkan pengambilan sampel penelitian ini dilakukan dengan menggunakan Teknik sampling (*sensus*) yaitu pengambilan sampel dengan mengambil semua populasi sebanyak 44 (empat puluh empat) orang. Penelitian ini menggunakan beberapa teknik dalam pengumpulan data, berikut teknik yang digunakan dalam pengumpulan data adalah observasi, angket atau kuisisioner.

Dalam penelitian ini direncanakan menggunakan beberapa uji analisis untuk memperoleh keakuratan hasil penelitian. Rancangan analisis atau uji data meliputi:

- a) Uji Validitas  
Uji validitas adalah ketepatan skala atas pengukuran instrumen yang digunakan dengan maksud untuk menjamin bahwa alat ukur yang digunakan, dalam hal ini pernyataan pada kuesioner sesuai dengan obyek yang diukur. Instrumen dapat dikatakan mempunyai validitas tinggi apabila alat tersebut menjangkau fungsi ukurnya.
- b) Uji Reliabilitas  
uji kehandalan yang bertujuan mengetahui seberapa jauh sebuah alat ukur dapat diandalkan atau dipercaya.
- c) Regresi Linear Berganda di uji dengan uji:
  - Uji  $t$
  - Uji  $F$
- d) Pengujian Asumsi Klasik

Tujuan pengujian asumsi klasik ini adalah untuk memberikan kepastian bahwa persamaan regresi yang didapatkan memiliki ketepatan dalam estimasi, tidak bias dan konsisten, biasanya dilakukan dengan uji:

- Uji normalisasi
- Uji multikolinearitas

## HASIL PENELITIAN

### Uji T

Berdasarkan hasil penelitian, maka dalam bab ini peneliti akan membahas satu demi satu variabel yang telah di teliti sehingga menghasilkan kesimpulan, berikut hasil pembahasannya:

Pada variabel X1 atau Pendidikan didapatkan hasil uji T dan Uji F adanya pengaruh yang signifikan terhadap Kualita SDM. Hal ini tergambar dari 2 (dua) tes atau cara yang dilakukan pada uji T dan Uji F.

Uji T atau T hitung diambil dari tabel coefficients yang telah diolah dalam software SPSS SPSS 20.00 oleh peneliti maka didapatkan tabel:

**Tabel 1. Hasil Uji T**

		Coefficients <sup>a</sup>				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.351	.609		.576	.568
	TotalX1	.367	.156	.287	2.349	.024
	TotalX2	.545	.183	.396	2.983	.005
	TotalX3	.291	.118	.304	2.470	.018

a. Dependent Variable: totally

Dari tabel dan cara diatas kita akan dapatkan hasilnya  $X1 < 0,05$ , dimana nilai sig dari X1 adalah 0,024 yang berarti lebih kecil dari 0,05 dan dapat diasumsikan hipotesis X1 diterima. Bila dengan cara dari perbandingan nilai T hitung dengan tabel T maka didapatkan nilai T tabel sebesar 1.684, yang dimana nilai T hitung harus lebih besar dari T tabel maka didapatkan hasil, variable X1 dengan nilai T hitung 2.349. Maka dapat disimpulkan T hitung dari variable  $X1 > T$  tabel dengan nilai T hitung  $2.349 > 1.684$  T tabel ini membuktikan bahwa dengan kedua cara variabel X1 memenuhi atau hipotesisnya dapat di terima.

Dengan menggunakan rumusan yang sama pada variabel X1 maka didapatkan Nilai Uji T pada X2 adalah sebesar 2,983 hal ini tentu lebih besar dari T tabel. Yang hanya memperoleh nilai 1.684. Dengan rumusan T Hitung  $> T$  Tabel maka didapatkan rumusan nilai  $2,983 > 1,684$ . Hal ini membuktikan bahwa hipotesis diterima. Bila merujuk teori nilai sig  $< 0,05$  maka variabel X2 dari pengujian ini sebesar 0,005. Hal ini menandakan bahwa nilai sig variabel X2 lebih kecil dari nilai 0,05. Ini akan membuktikan bahwa hipotesis di variabel X2 ini dapat di terima.

Pada variabel disiplin peneliti menguji hipotesisnya dengan metode yang sama dengan variabel sebelumnya. Dengan menggunakan metode yang sama maka akan didapatkan nilai sig 0,018 hal ini dapat disimpulkan bahwa nilai sig variabel X3 < 0,05.

Bila diuji dengan dengan perbandingan nilai T maka dapat di hasilkan nilai T hitung sebesar 2,470. Hal ini membuktikan bahwa nilai T hitung > T tabel yang dimana T tabel sebesar 1,684. Dari kedua cara ini maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis variabel X3 dapat diterima.

### Uji Simultan (Uji F)

Untuk mengetahui pengaruh dari variabel X1, X2 serta X3 terhadap variabel Y secara bersama – sama maka peneliti menggunakan metode atau Uji Simultan Dengan F=Test. Dengan menggunakan perhitungan uji F yang telah dihitung peneliti dalam software SPSS 20.00 maka didapatkan tabel F hitung sebagai berikut:

**Tabel 2. Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1107.342	3	369.114	152.356	.000 <sup>b</sup>
	Residual	96.908	40	2.423		
	Total	1204.250	43			

a. Dependent Variable: totally

b. Predictors: (Constant), TotalX3, TotalX1, TotalX2

Dalam Uji F dapat ditentukan apakah secara serentak/bersama-sama variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen dengan baik atau apakah variabel independen secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Pada table Anova dapat dilihat pengaruh variabel X1, X2 dan X3 terhadap variable Y secara simultan/bersama.

Didapatkan nilai F hitung sebesar 152,356 dan nilai sig sebesar 0 ,000. Bila menggunakan metode perbandingan nilai F hitung dan F tabel, maka didapatkan F hitung harus lebih besar dari F tabel agar hipotesis yang diajukan dapat diterima.

Dan bila menggunakan perbandingan nilai sig maka nilai sig hitung haus lebih kecil dari nilai sig 0,05. Dari hasil pengujian di bab IV maka peneliti mendapatkan hasil nilai F hitung > F tabel dengan nilai perbandingan  $152,356 > 2.833$ . Begitupun dengan metode perbandiingan nilai sig nilai sig hitung lebih kecil dari pada nili sig 0,05. Ini me bawa peneliti dalam sattu kesimpulan bahwa secara bersama-sama variabel pendidikan, pelatihan dan disiplin mempunyai pengaruh positif terhadap kualitas Sumber Daya Manusia pada pegawai kantor BPBD Kabupaten Polewali Mandar.

### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Derajat hubungan antar Variabel X1, X2, serta X3 terhadap Varabel Y secara bersama-sama atau secara simultan dapat diketahui dari harga korelasi secara simultan atau R Square yang dapat dilihat pada tabel 3, dalam tabel tiga akan diketahui seberapa besar tingkat

pengaruh seluruh variable X

**Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.959 <sup>a</sup>	.920	.913	1.55650

a. Predictors: (Constant), TotalX3, TotalX1, TotalX2

b. Dependent Variable: totally

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh harga korelasi secara simultan 0.959 dengan nilai R square sebesar 0.920. Ini mengindikasikan bahwa kuat pengaruh secara bersama-sama Variabel X1, X2 dan X3 terhadap Variabel Y termasuk dalam kategori kuat. Besarnya pengaruh dapat diketahui dari harga koefisien determinasi simultan ( $R^2$ ) yang menunjukkan secara bersama-sama Variabel X1, X2 serta X3 memiliki pengaruh sebesar 92,2% terhadap Variabel Y.

## PEMBAHASAN

Dalam pembahasan peneliti mencoba untuk menjabarkan hasil dari penelitian yang dimana perhitungan hasil menggambarkan bahwa variabel-variabel X yang ada pada penelitian ini mempunyai pengaruh positif terhadap variabel Y secara sendiri-sendiri atau straight effect, begitupun dengan pengaruh simultan atau seluruh variabel X berpengaruh pada variabel Y, atau dapat disimpulkan sebagai berikut:

- H1 : Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas Sumber Daya Manusia pada kantor BPBD Kabupaten Polewali Mandar.
- H2 : Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas Sumber Daya Manusia pada kantor BPBD Kabupaten Polewali Mandar.
- H3 : Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas Sumber Daya Manusia pada kantor BPBD Kabupaten Polewali Mandar.
- H4 : Pendidikan, Pelatihan serta Disiplin secara bersama-sama atau simultan ,berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas Sumber Daya Manusia pada kantor BPBD Kabupaten Polewali Mandar.

## KESIMPULAN

Dalam Penelitian ini peneliti menyimpulkan terkait dengan pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan disiplin terhadap kualitas sumber daya manusia pada kantor BPBD Kabupaten Polewali Mandar. Maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Pendidikan mempunyai pengaruh positif terhadap Kualitas SDM pada pegawai kantor BPBD Kabupaten Polewali Mandar.
2. Pelatihan juga mempunyai pengaruh positif terhadap Kualitas SDM pada pegawai kantor BPBD Kabupaten Polewali Mandar.

3. Variabel Disiplin berpengaruh positif terhadap variabel Kualitas SDM pada pegawai kantor BPBD Kabupaten Polewali Mandar.
4. Variabel Pendidikan, Pelatihan serta Disiplin secara bersama – sama/simultan mempunyai pengaruh positif terhadap variabel Kualitas SDM pada pegawai kantor BPBD Kabupaten Polewali Mandar.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

Hurlock, E. B. (2012). Psikologi Perkembangan, Suatu Pendekatan Sepanjang Rentang Kehidupan (terjemahan). Jakarta: Erlangga.

Manullang M dan Marihot Manulang. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia Bagian Penerbitan Fakultas Ekonomi Universitas Gajah Mada, Yogyakarta

Matindas.R.. 2002.Manajemen SumberDaya Manusia Lewat Konsep Ambisi Kenyataan dan usaha,Edisi II.Penerbit: Grafiti Jakarta.

Ndraha, Taliziduhu, 2012, Pengantar teori Pengembangan Sumber Daya Manusia, Rineka Cipta, Jakarta

Nitisemito Alex S..(2013), Manajemen Personalia, Edisi Ketiga, Cetakan Kesembilan, Ghalia Indonesia, Jakarta.

Pasolong. Harbani.2013.Kepemimpinan Birokrasi. Bandung: CV.Alfabeta.

Robbins & Judge. 2013. Organizational Behavior, Fifteenth Edition. Pearson Education, Inc

Sutrisno, Edi. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group